



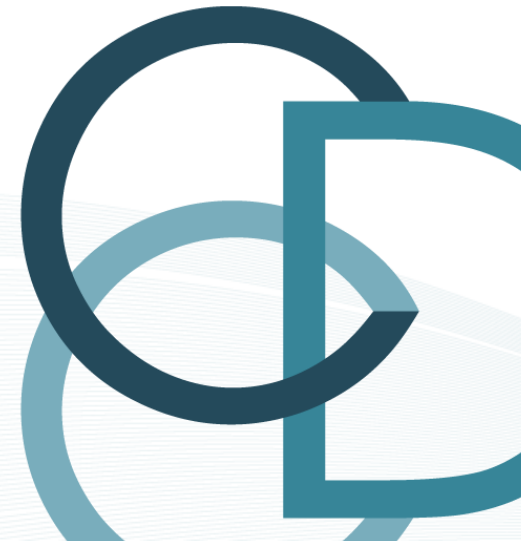
Management

Change
Diagnostic
Coaching

Beratungskompetenz

CDC Management

In Zusammenarbeit mit:





Die Geschwindigkeit, mit der sich die Rahmenbedingungen für Unternehmen verändern, steigert sich kontinuierlich. Die Herausforderung, sich diesen Veränderungen zu stellen, ist heute keine Projektaufgabe mehr, sondern ist ein Teil des Alltags in Unternehmen.

Häufig scheitern Change-Management-Prozesse an der mangelnden ganzheitlichen Betrachtungsweise und der fehlenden Beteiligung und Integration der Mitarbeiter. Grundlegende Entscheidungen der Unternehmensführung sollten auf Fakten basieren, nicht auf Vermutungen oder Instinkten.

CDC Management ist spezialisiert auf die Beratung und Begleitung von Change-Management-Prozessen aus Sicht des Human-Resources-Managements. Durch die langjährige persönliche Erfahrung unserer Berater sind wir mit der Konzeption und operativen Umsetzung solcher Prozesse intensiv vertraut. Wir entwickeln zusammen mit Ihnen ganzheitliche Strategien, um den notwendigen Veränderungsprozess zu steuern und in Ihrem Unternehmen erfolgreich zu verankern.



Change



In Modul **Change** analysieren wir die aktuelle Situation und geben Empfehlungen für die Umsetzung einer ergebnisorientierten Personalstrategie. Wir beziehen hierbei sowohl die Organisation und Prozesse des Unternehmens als auch die mental-kulturellen Aspekte, die das Verhalten der Führungskräfte und Mitarbeiter nachhaltig beeinflussen, mit ein. Schwerpunkt unserer Arbeit sind die Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Zusammenführung und Integration von Teams und Unternehmensteilen.

Diagnostic



In Modul **Diagnostic** führen wir gezielte diagnostische Prozesse durch, um Entscheider, Experten und Meinungsmacher zu identifizieren. Wir beantworten die Frage, welche Personen in der neuen Organisation an welcher Stelle optimal eingesetzt werden können.

Coaching



In Modul **Coaching** unterstützen wir die Führungskräfte und HR-Spezialisten mit unserem Know-how oder übernehmen die direkte operative Begleitung von Maßnahmen und Projekten. Darüber hinaus coachen und entwickeln wir Gruppen oder Einzelpersonen während der Implementierung des Change-Prozesses – sowie bei der Neuorientierung.

Die Beratung und Begleitung von Change-Management-Prozessen ist ein komplexer und langfristiger Prozess. Grundlage ist eine ganzheitliche Betrachtungsweise des Prozesses, bei welchem nicht nur aktuelle Notwendigkeiten berücksichtigt, sondern auch die Erfordernisse der Zukunft mit einbezogen werden müssen.

Generell versteht man unter Change-Management oder Veränderungsmanagement alle Aufgaben, Maßnahmen und Tätigkeiten, die eine umfassende, bereichsübergreifende und inhaltlich weit reichende Veränderung - zur Umsetzung von neuen Strategien, Strukturen, Systemen, Prozessen oder Verhaltensweisen - in einer Organisation bewirken sollen.

Ganz gleich, ob der Prozess durch eine Fusion, In- oder Outsourcing oder Strukturveränderungen und Marktanpassung initiiert wurde:

Eine professionelle Begleitung, die das operative Geschäft so wenig wie möglich beeinträchtigt und dem Unternehmen Change-Know-how und Kapazitäten zur Verfügung stellt, sind der Schlüssel zum Erfolg.

Das Zusammenspiel der drei Bereiche:

- **Organisation und Prozesse**
(Projektmanagement, Projekt- und Prozesscontrolling)
- **Management**
(Glaubwürdigkeit, Kommunikation der Ziele, Konsequenz in der Umsetzung)
- **Kultur**
(Führung, Kommunikation, Verständnis und Vertrauen, Qualifikation und Entwicklung)

sind die **Erfolgsfaktoren** für die Gestaltung eines nachhaltigen Veränderungsprozesses.



Unser Leistungsspektrum im Bereich *Change* umfasst:

▪ Organisation und Prozesse

- strategische Prozessanalyse im Unternehmenskontext
- Überprüfung der Organisations- und Ablaufstrukturen im HR-Bereich
- Anpassung und Entwicklung der HR-Prozesse
- Beschreibung von Gestaltungsräumen und Barrieren für den Change-Prozess

▪ Management

- Identifikation der möglichen Prozess-Treiber im Management (u.a. durch Diagnostikverfahren)
- Qualifizierung von Change-Agents
- Entwicklung eines Kompetenzmodells und Anpassung der Führungsinstrumente

▪ Kultur

- Mitarbeiterbefragung (z.B. BIMO) zum Status der Organisationskultur
- Umsetzung des mental-kulturellen Change-Prozess
- Entwicklung von Einstellungen und Verhalten der Mitarbeiter und Führungskräfte





Der Erfolg eines Unternehmens steht immer in direktem Zusammenhang mit der Qualität der Leistung seiner Führungskräfte. Die Fähigkeit, Mitarbeiter auf ein Ziel zu konzentrieren, Konflikte zu vermeiden und zu lösen, klar zu kommunizieren, flexibel aber berechenbar auf neue Situationen zu reagieren, sind Merkmale, die eine Führungskraft auszeichnen.

Denn: Führungskraft ist nicht gleich Führungskraft. Jede Führungspersönlichkeit unterscheidet sich durch ganz eigene, individuelle Merkmale und Verhaltensweisen. Um die richtige Entscheidung bei einer internen oder externen Personalauswahl zu treffen, ist es von elementarer Bedeutung, diese Unterschiede mit entsprechenden eignungsdiagnostischen Verfahren und Instrumenten zu analysieren und nachvollziehbar zu machen, um dadurch das Risiko von Fehlentscheidungen zu minimieren.

Das Wissen über das Potenzial von Führungskräften und möglicher Führungsnachwuchskräfte in verantwortlicher Position gibt Ihrem Unternehmen die Möglichkeit zu erkennen, ob diese personellen Ressourcen ausreichen, um die aktuell strategisch notwendigen und zukünftigen Herausforderungen zu meistern. In besonderem Maße trifft das für Phasen der Veränderung zu, in denen es darauf ankommt, mit den richtigen Personen schnell und trotzdem nachhaltig die angestrebten strategischen oder organisatorischen Veränderungen zu implementieren.



CDC Management bietet Ihnen wirkungsvolle und wissenschaftlich erprobte Instrumente der Management-Diagnostik an, um diese Potenziale transparent zu machen und aus diesen Erkenntnissen heraus die richtigen Personalentscheidungen zu treffen bzw. sinnvolle und nachhaltige Personalentwicklungsmaßnahmen einzuleiten. Führungskräfte bzw. potentielle Kandidaten werden, bezogen auf den strategischen Unternehmenskontext und den sich daraus ableitenden Kernkompetenzen, in Umfang und Tiefe ihres Potenzials beurteilt.

Methodisch arbeiten wir eng mit **der Ruhr-Universität-Bochum**, dem Team Testentwicklung der psychologischen Fakultät unter der Leitung von **Dr. Rüdiger Hossiep**, zusammen und nutzen die Testverfahren sowie die Ergebnisse der **Bochumer Inventare**, wie z.B. das Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP).

Die eingesetzten onlinebasierten Testverfahren werden über das Testzentrum des **Hogrefe Verlages** in Göttingen abgewickelt, um alle Anforderungen der Datenschutzbestimmungen und Datensicherheit zu garantieren.

Entscheidend ist für uns jedoch zu allererst die Aufgabenstellung in Ihrem Unternehmen - die Instrumente wählen wir dementsprechend aus und passen sie Ihren Erfordernissen an (neben dem BIP arbeiten wir z.B. auch mit der Persönlichkeitsanalyse durch den OPQ32 oder das DISG/persolog-Profil).

Unser Ansatz und Leistungsspektrum im Bereich der *Diagnostik*:

Um die Potenzialaussage zu verbessern, verfolgt CDC Management den Weg der „**Mehrdimensionalen Betrachtungsweise**“. Je mehr Beobachtungsdimensionen herangezogen werden können, desto genauer ist die Aussage über Potenzial oder Qualifikation von Mitarbeitern.

- **Mehrdimensionales Management Audit MDMA ***
- **Mehrdimensionales Assessment-Center MDAC (Gruppen, Einzelpersonen)**
- **Mehrdimensionales Führungskräfte-Portfolio MDFP**
- **Einsatz psychometrischer Testverfahren**
(z.B. BIP, DISG-Persönlichkeitsprofil, OPQ 32 Occupational Personality Questionnaire)

* Aufbauend auf dem klassischen Management-Audit haben wir das **Mehrdimensionale Management-Audit MDMA** entwickelt. Um die klassische Perspektive der Fremdbeurteilung zu erweitern, fügen wir dem traditionellen Management Audit die Perspektiven der Selbsteinschätzung der Einschätzung durch psychometrische Testverfahren hinzu. So erhalten wir ein umfassendes Bild über die Leistungsfähigkeit eines Kandidaten und minimieren damit das Risiko einer Fehleinschätzung oder Fehlbesetzung deutlich.



Coaching verstehen wir als eine professionelle Begleitung von Führungskräften oder Menschen in Situationen der Orientierung, die zielgerichtet und zeitlich begrenzt ist.

Im Rahmen eines Veränderungsprozesses kann es z.B. notwendig oder zumindest hilfreich sein, den Protagonisten sowie den Betroffenen des Veränderungsprozesses die Möglichkeit zu geben, ihre eigene Position und die Konsequenzen der Veränderung für sich und ihren Wirkungsbereich mit professioneller Unterstützung zu reflektieren und gegebenenfalls neue Handlungsstrategien und Verhaltensalternativen zu erarbeiten.

Auch hier gehen wir ganzheitlich, d.h. systemisch vor. Der Ansatz des "Systemischen Coachings" basiert auf der Annahme, dass der Coachee selbst der Experte für die Lösung der wahrgenommenen Probleme ist. Er ist es, der über die Fähigkeiten und Möglichkeiten für deren Veränderung verfügt - wenn er sich dazu entschlossen hat, dass eine Veränderung sinnvoll ist. Der Coach begleitet ihn in diesem Veränderungsprozess durch präzise Wahrnehmung und Spiegelung von Verhalten, durch das Formulieren der für die Situation "richtigen" Fragen. Die Fragen sind dann "richtig", wenn dadurch beim Coachee ein innerer Suchprozess ausgelöst wird, der ihn zu der für ihn passenden und Erfolg versprechenden Lösung führt. Die Formulierung der Ziele eines Coaching-Programms und deren Messbarkeit bilden den "roten Faden" für den Prozess.

Unser Leistungsspektrum im Bereich *Coaching* umfasst:

- Das **Business-Coaching** richtet sich an Personen in Unternehmen, die sich auf ihre erste größere Führungsverantwortung vorbereiten oder vor eine neue Herausforderung in ihrer Führungsverantwortung gestellt werden.
- Das **Expert-Coaching** richtet sich an Spezialisten mit naturwissenschaftlichem oder technischem Hintergrund, die auf Grund ihrer Erfolge in ihrem Fachgebiet mit einer Führungsaufgabe betraut werden.
- Das **Executive-Coaching** richtet sich an erfahrene Führungskräfte in exponierter Funktion innerhalb eines Unternehmens, die auf Grund ihrer Position wenig Möglichkeiten haben, authentisches Feedback aus ihrer Umgebung zu bekommen, und deshalb temporär den Austausch mit einem Coach suchen.
- In einem **Karriere-Coaching** ist der Auftraggeber der Coachee selbst, der sich entschieden hat, seine professionelle Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen. Er wählt sich dann einen Coach als Begleitung und Katalysator für diesen Entwicklungsprozess.
- **Team-Coaching** ist die temporäre Begleitung eines neu gebildeten oder bereits existierenden Teams, die häufig im Rahmen eines Veränderungs- oder Organisationsentwicklungsprozesses stattfindet.



CDC Management

Einstein Palais
Friedrichstr. 171
D-10117 Berlin

Fon: +49 30 920383 9000

Fax: +49 30 920383 9001

info@cdc-management.com

www.cdc-management.com

CDC Management

Opus
Schumannstraße 27
D-60325 Frankfurt

Fon: +49 69 505027 526

Fax: +49 69 505027 527

info@cdc-management.com

www.cdc-management.com